

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teoritis

##### 1. Bimbingan karir

##### a. Pengertian Bimbingan Karir

Secara etimologis kata bimbingan merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris “*guidance*”. Kata “*guidance*” adalah kata dalam bentuk mashdar (kata benda) yang berasal dari kata kerja “*to guide*” artinya menunjukkan, membimbing, atau menuntun orang lain ke jalan yang benar.<sup>6</sup>

Menurut Prayitno dan Erman Amti mengemukakan bahwa bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seseorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.<sup>7</sup>

Karir diartikan sebagai suatu *transfer* atau pemindahan ke jabatan yang memiliki tanggungjawab lebih tinggi dari sebelumnya yang dilalui

<sup>6</sup> Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islam*, (Jakarta:Amzah, 2010), h. 3

<sup>7</sup> M.Fahli Zatrachadi, *Pengantar Konseling Online konseling di sekolah dan umum*, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2015), h. 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang selama hidupnya. Karir merupakan rangkaian pekerjaan atau jabatan yang dipegang oleh seseorang selama riwayat pekerjaan.<sup>8</sup>

Sementara menurut Bimo Walgito menyatakan bahwa bimbingan karir adalah bimbingan untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan dan penyelesaian masalah-masalah karir, seperti pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan penyelesaian masalah-masalah karir yang dihadapi.<sup>9</sup>

Bimbingan karir adalah suatu proses yang bertujuan untuk menolong individu dalam menumbuhkan gambaran terhadap dirinya yang sesuai dengan berbagai kemungkinan individu, yaitu dengan pembawaan, dorongan, bakat, nilai dan lingkungan sosial dan sebagainya. Bimbingan karir adalah proses yang bertujuan untuk menolong individu untuk menumbuhkan dan menerima peranan yang dilakukannya dalam dunia, yaitu peranan yang sesuai dengan berbagai kemampuannya.<sup>10</sup>

Rochman Natawidjaja memberikan pengertian bimbingan karir merupakan suatu proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja di luar dirinya, mempertemukan gambaran diri tersebut dengan dunia

<sup>8</sup> Hj. T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: yayasan Ainisyam, 2013), h. 69

<sup>9</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan Konseling Study dan Karir*, (Yogyakarta: Offset, 2005), h. 198

<sup>10</sup> Musthafa Fahmi, *Penyesuaian Diri lapangan implementasi dan penyesuaian diri*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1983), h. 64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja itu untuk pada akhirnya bidang pekerjaan, memasuki dan membina karir dalam bidang tersebut.<sup>11</sup>

## b. Tujuan Bimbingan Karir

Bimbingan karir bertujuan untuk memberikan gambaran tentang diri serta lingkungan dan keselarasannya dengan pekerjaan yang hendak dicapai.<sup>12</sup>

### 1) Pemahaman Diri

Untuk membantu karyawan atau pegawai agar dapat mengetahui diri dan memahami siapa sebenarnya dirinya terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada pada dirinya, mengenai kemampuan, minat, sikap dan cita-citanya.

### 2) Nilai-nilai

Membantu menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada dirinya dan yang ada pada masyarakat.

### 3) Pemahaman Lingkungan

Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu.

### 4) Hambatan dan Cara Mengatasi

Membantu menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan,

<sup>11</sup> Rahmad, *Bimbingan Karir suatu kajian teoritis*, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013), h. 5

<sup>12</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan Konseling Study dan Karir*, (Yogyakarta: Press, 2005), h. 207

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

5) Merencanakan Masa Depan

Dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupannya yang sesuai.

c. Prinsip Bimbingan Karir

Prinsip Bimbingan Karir adalah:

1. Bimbingan karir merupakan suatu proses berkelanjutan dalam seluruh perjalanan hidup seseorang, tidak merupakan peristiwa yang terpilah satu sama lain.
2. Bimbingan karir diperuntukkan bagi semua individu tanpa kecuali.
3. Bimbingan karir merupakan bantuan bantuan yang diberikan kepada individu yang sedang dalam proses.
4. Bimbingan karir berdasarkan pada kemampuan individu untuk menentukan pilihannya.
5. Pemilihan dan penyesuaian diri dimulai dengan pengetahuan tentang diri, hal ini mengandung arti bahwa individu perlu memahami terlebih dahulu kemampuan yang ada dalam dirinya.
6. Bimbingan karir membantu individu untuk memahami dunia kerja dan sejumlah pekerjaan yang ada di masyarakat serta berbagai sisi kehidupannya.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Rahmad *op.cit*, h. 11-12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Bimbingan Kerja Islami

Bimbingan karir Islami adalah proses pemberian bantuan terhadap individu agar dalam mencari pekerjaan dan bekerja senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk syariat islam, sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Dengan kata lain, konseling membantu individu untuk bisa melihat berbagai problem yang dihadapinya dalam mencari pekerjaan dan melakukan pekerjaan dengan ketentuan syariat Islam.

Ketentuan syariat Islam harus diyakini baiknya, dan pasti akan membahagiakan manusia jika diikuti. Oleh karena itu, agar berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kerja bisa teratasi, individu diajak untuk menghayati kembali ketentuan syariat islam tersebut. Dalam hal ini termasuk diberitahu atau ditunjukkan ketentuan dan syariat Islam yang berkaitan dengan pekerjaan itu. Dengan kata lain, istilah “menyadari kembali” mempunyai arti yang sangat luas, kembali ke fitrahnya sebagai makhluk Allah, sekaligus mencakup pengertian untuk mengembalikan segala persoalan kepada ketentuan syariat islam.<sup>14</sup>

#### e. Asas Bimbingan Kerja Islami

Asas-asas bimbingan kerja islami adalah sebagai berikut:

1. Asas kebahagiaan dunia akhirat

Dalil mengenai ini, firman Allah Swt:

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 329-330



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

أَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ لَا تَنْسَ لَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ لَكَ ۖ لَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



Artinya : “ Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qasas (28): 77).<sup>15</sup>

## 2. Asas bekerja sebagai kewajiban dan tugas mulia

Menurut Islam, semua orang wajib bekerja, dan orang yang mendapatkan nafkahnya dari bekerja, bukan dari pemberian cuma-cuma atau meminta-minta.

## 3. Asas melakukan pekerjaan yang halal dan baik

Pekerjaan hendaklah yang halal dan baik serta diperoleh dengan cara yang baik dan halal pula. Firman Allah Swt:

يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُوا مِنْ وَاعْمَلُوا صَالِحًا ۚ إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

Artinya: “Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang shaleh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Mukminun:51).<sup>16</sup>

## 4. Asas hubungan kerja yang manusiawi

<sup>15</sup> Departemen Agama RI Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahnya, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2014), h. 394

<sup>16</sup> Departemen Agama RI Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahnya, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2014), , h. 312

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semua pihak yang terlibat dalam kegiatan hubungan kerja hendaknya saling memperlakukan sesamanya sesuai dengan kodrat, hakikat, dan martabatnya sebagai manusia, termasuk memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan masing-masing.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *motivus* yang artinya sebab, alasan dasar, fikiran dasar, dorongan seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.<sup>17</sup>

Menurut Gibson, *et al.* menyatakan motivasi kerja adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang melalui serta mengarahkan perilaku. Menurut Newstrom, mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan untuk bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.<sup>18</sup>

Menurut Hamzah B.Uno motivasi kerja adalah sebagai kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>19</sup>

<sup>17</sup>Kartini Kartono, *Psikologi Social Untuk Manajemen, Perusahaan Dan Industry*, (Bandung:rajawali press, 1979) ,h. 157.

<sup>18</sup>Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 110

<sup>19</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Frederick Herzberg motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap lingkungannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.<sup>20</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dalam mencapai tujuannya.<sup>21</sup>

#### b. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja bertujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dalam mencapai tujuannya.

##### 1. Balas jasa

Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat yang terlalu rendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi. Hal ini akan merupakan faktor yang menghambat motivasi maupun disiplin kerja. Gaji yang dapat menjamin kebutuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapakan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

<sup>20</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 319

<sup>21</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 275-278



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kebijakan perusahaan

Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju (promosi jabatan), rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.

3. Pengawasan

Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasif, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi tetapi akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

4. Hubungan manusia

Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik hubungan vertikal maupun horizontal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja dan produktivitas.

5. Rasa Aman

Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh disiplin dan motivasi karyawan. Ketidakpastian masa depan karyawan dan juga perusahaan akan tidak memungkinkan adanya hubungan kerja yang berjangka panjang.

**c. Upaya-upaya Peningkatan Motivasi kerja**

Pentingnya peran karyawan terhadap perkembangan perusahaan, mendorong sebagian besar pimpinan perusahaan untuk selalu memotivasi para karyawan agar bisa bekerja secara optimal. Upaya-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

upaya pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain:

- a) Tingkatkan motivasi kerja karyawan melalui *training*
- b) Berikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi
- c) Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan
- d) Adakan sebuah kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan.<sup>22</sup>

Beberapa ahli mengelompokkan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni:

1. Metode langsung

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu.

2. Metode tidak langsung

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Misalnya ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi dan sebagainya.

---

<sup>22</sup> Indrayani, Henni dkk, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru: Suska Pres, 2013), h. 80-81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokkan ke dalam model-model motivasi kerja, yakni:<sup>23</sup>

1. Model tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang mempunyai prestasi makin baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.

2. Model hubungan manusia

Model hubungan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi

3. Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di samping uang, barang atau kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan bekerja). Menurut model ini setiap manusia

---

<sup>23</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 129-130

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cenderung untuk mencapai kepuasan prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Oleh sebab itu, menurut model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah kerja karyawan akan meningkatkan jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.<sup>24</sup>

#### d. Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

##### a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

---

<sup>24</sup> *Ibid*, h. 131

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

## 2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

## 3. Kebutuhan

Setiap orang tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apaun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

## b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jadi motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan, atau paksaan dari lain orang sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan.<sup>25</sup>

**e. Motivasi Kerja Islami**

Islam menganggap kehidupan tidak berakhir di dunia melainkan dilanjutkan di akhirat. Akibatnya, segala sesuatu yang kita buat di dunia ini harus dipertanggung jawabkan kelak di akhirat. *Ultimate goal* dari seorang muslim bukanlah aktualisasi diri Maslow ataupun kebahagiaan Morris, tetapi mendapatkan keridhaan Allah SWT, sehingga dapat bertemu dengan-Nya di akhirat kelak. Filosofi seperti ini dipegang pula oleh Al-Ghazali yang berpendapat bahwa pencapaian ekonomi adalah sarana untuk mendapatkan hasil akhir, dan bukan hasil akhir yang diinginkan. Kekayaan adalah sarana untuk keberhasilan dalam kehidupan yang kekal.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa manusia memiliki tiga unsur, jasad, akal, dan hati. Jasad memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan bersifat fisik. Rasulullah mengajarkan bahwa kepada jasad harus diberikan hak-haknya. Mata punya hak, kalau mengantuk tidur, badan punya hak, kalau lelah harus istirahat dan ini dipenuhi dengan memberi istirahat beberapa saat dalam bekerja. Akal membutuhkan ilmu pengetahuan, sedangkan hati membutuhkan agama (spiritualitas).

---

<sup>25</sup> H. Suwanto, & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.. 175-176

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara lebih lengkap, maka Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugerahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan dan harta. Oleh karena itu, segala sesuatu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut adalah maslahat, sedangkan setiap apa yang mengabaikan kelima dasar tersebut atau sebagainya adalah *mafsadah*.

Berangkat dari penjelasan ini, maka terdapat lima kebutuhan dasar:

1. Agama (al-Din). Kebutuhan terhadap tuhan selalu ada pada diri setiap manusia, apakah disadarinya atau tidak.
2. Kehidupan (al-Nafs). Kebutuhan untuk kehidupan ini adalah yang diperlukan oleh jasad, misalnya makanan keselamatan, pakaian untuk menutupi aurat. Semua ini memerlukan pendapatan dan kekayaan dan oleh karena itu bekerja untuk mendapatkan penghasilan sangat dianjurkan.
3. Akal/Intelektual (al-Aql). Hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar, mengasah kecerdasan diri.
4. Keturunan/Posterity (al-Nasl). Manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang merupakan suatu kebanggaan, kebahagiaan, tersendiri, dipercaya Allah untuk membesarkan amanah yang diciptakan-Nya.
5. Harta/Property (al-Mal).

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Qardhawi jika kelima kebutuhan ini terpenuhi, maka dapat dipastikan individu akan menikmati ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pekerjaannya. Manusia yang terlantar, gelisah, tidak tenang, putus asa, dengki atau pembenci manusia dan kehidupan, jarang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Ia tidak bisa menghasilkan sesuatu yang bisa diterima dan disenangi.

Dalam proses motivasi yang diuraikan di muka telah disebut bahwa pada diri manusia terdapat kegelisahan yang timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan. Berangkat dari adanya kebutuhan yang terhadap kedekatan pada Allah maka rasa cinta atau takut pada Allah SWT akan menimbulkan semacam kegelisahan. Kegelisahan ini merupakan dorongan untuk memperbaiki diri atau berbuat lebih baik lagi agar mendapat ridho-Nya. Oleh karena itu, dalam konsep yang islami dikenal adanya *self-motivation* atau *inner-motivation*.

Bagi Islam, satu-satunya keterbatasan mutlak yang diberikan Tuhan dalam kehidupan dunia adalah waktu, sehingga semua tuntutan untuk memenuhi segala kebutuhan harus dapat dilakukan dengan bijak dalam bingkai waktu. Pemberian motivasi bagi pekerja secara Islami harus mampu menyeimbangkan pemenuhan semua kebutuhan ini. Di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

samping menerapkan berbagai konsep motivasi yang dianggap sesuai dengan kondisi perusahaan, imbalan yang mendekatkan diri karyawan pada kehidupan mendatang perlu pula menjadi bahan pertimbangan.<sup>26</sup>

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu adalah dengan bekerja. Jadi motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengajar kekayaan dengan segala cara tapi untuk beribadah.

Allah berfirman dalam Al-Quran:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ وَحَدِّهِ خَلْفِهِ تَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُرِي مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يَأْمُرُوا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ أَرَادَ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. Ar-Ra’d: 11).<sup>27</sup>

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

<sup>26</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 191-194

<sup>27</sup> Departemen Agama RI *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2014), h. 250

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Motivasi dalam perpektif Islam, berbeda dengan barat, dalam Islam pembahasan motivasi tidak bisa dilepaskan dari tahapan kehidupan manusia, yang terdiri dari:

1. Tahapan Pra-kehidupan (alam perjanjian)

Pada alam ini terdapat rencana Tuhan yang memotivasi kehidupan manusia di dunia ini. Isi dari motivasi adalah amanah yang berkenan dengan tugas dan peran kehidupan manusia di dunia.

2. Tahapan kehidupan dunia

Pada tahap ini merupakan realisasi atau aktualisasi diri terhadap amanah yang telah diberikan ditahap prakehidupan dunia. Jadi tahap ini, realisasi dan aktualisasi diri manusia termotivasi oleh pemenuhan amanah.

3. Tahapan alam pasca-kehidupan dunia (alam akhirat)

Pada kehidupan ditahap ini manusia diminta oleh Allah untuk mempertanggungjawabkan semua aktivitasnya, apakah dilakukan sesuai dengna amanah atau tidak. Jika sesuai maka ia mendapatkan surga dan jika tidak maka ia mendapatkan neraka.

Berdasarkan konsep di atas, maka dalam perspektif Islam, motivasi hidup manusia hanyalah realisasi atau aktualisasi amanah Allah semata, sebab amanah menjadi motivator bagi setiap aktivitas hidup manusia. Bentuk amanah itu adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kewajiban untuk taat menjalankan perintah dan menjauhi larangan Allah.
- b. Menegakkan hukum waris, pidana dan perdata
- c. Menjalankan aturan agama
- d. Bertauhid dan menegakkan keadilan
- e. Menemukan hukum dan menguasainya.<sup>28</sup>

## B. Kajian Terdahulu

1. Skripsi Mujiyanto, NIM 11142103701 Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi dengan judul bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT Padasa enam utama koto Kampar hulu kabupaten Kampar. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT Padasa enam utama koto Kampar hulu kabupaten Kampar. Dalam skripsi ini informan penelitian berjumlah 3 orang dibidang kepala bagian keorganisasian dan staf di PT Padasa enam utama koto Kampar hulu kabupaten Kampar. Kesimpulan dari skripsi ini adalah bimbingannya terlaksana secara rutin, pertemuan untuk seluruh karyawan, pendidikan-pendidikan dan juga pelatihan-pelatihan. Dengan tujuan untuk meningkatkan potensi, pengetahuan, dan keahlian masing-masing karyawan. Bimbingan karir ini melalui beberapa tahapan yaitu mulai dari

---

<sup>28</sup> Muklis, & Yuliana Intan Lestari, *Psikologi Islam*, (Pekanbaru: Al-Mujtahadah press, 2011), h. 178-179

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penerimaan pegawai, orientasi kerja, pelatihan pra-tugas, dan penetapan pengembangan tugas.<sup>29</sup>

2. Skripsi M.Yani, Nim 10471025933 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan judul analisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Perkebunan Naga Sakti. Dalam skripsi ini penulis mengambil sampel dengan jumlah 80 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Kesimpulan dari skripsi ini hasil perhitungan hasil F hitung > F table, ini berarti kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh yang erat secara simultan terhadap kinerja karyawan.<sup>30</sup>

Persamaan penelitian yang peneliti teliti dengan kajian terdahulu nomor 1 yaitu salah satu variabel ada yang sama yaitu bimbingan karir sedangkan persamaan pada kajian terdahulu nomor 2 terletak pada motivasi kerja. Sedangkan perbedaan penelitian yang peneliti teliti dengan kajian terdahulu yaitu dengan judul pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Holistika Prima Grahita Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif dan pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Holistika Prima Grahita Jl. Selamat gang Makmur No.6 Labuh Baru Timur Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. Jumlah

<sup>29</sup> Skripsi Mujiyanto, *Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di PT Padasa enam utama koto Kampar hulu kabupaten Kampar*, 2016, h. 63

<sup>30</sup> M.Yani, *Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Naga Sakti*, 2010, h. 71

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

populasi yang peneliti ambil berjumlah 37 karyawan dan teknik yang digunakan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* adalah seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai anggota sampel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bimbingan karir di PT. Holistika Prima Grahita tidak terlaksana secara rutin, hanya saja diadakan pelatihan-pelatihan kerja dan seminar-seminar yang dilaksanakan untuk karyawan yang ada di Holistika Prima Grahita tersebut.

### C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Sesuai dengan masalah penelitian ini, yang akan diteliti adalah pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Holistika Prima Grahita Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. Kerangka teoritis di atas penulis melanjutkan ke konsep operasional. Dalam konsep operasional didapatkan indikator-indikator sebagai berikut:

#### 1. Definisi Konseptual

Menurut Sekaran operasional merupakan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel.<sup>31</sup>

#### 2. Operasional Variabel

Untuk mengetahui pengaruh Bimbingan Karir variabel (X) menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

<sup>31</sup> Juliansyah, Noor. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Kencana, 2011), h. 97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 2.1**

**Kisi-kisi Instrumen Bimbingan Karir**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Bimbingan Karir (Variabel X)	1. Pemahaman Diri	1. Membantu individu agar dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada pada dirinya, mengenai kemampuan, minat, sikap dan cita-citanya
	2. Nilai-nilai	1. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada dirinya dan yang ada pada masyarakat.
	3. Pemahaman Lingkungan	1. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu.
	4. Hambatan dan cara mengatasi	1. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut
	5. Perencanaan masa depan	1. Dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupannya yang sesuai

Selanjutnya untuk mengetahui motivasi kerja variabel (Y) pada karyawan menggunakan Indikator motivasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 2.2**

**Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Motivasi Kerja (Y)	1. Balas jasa	Gaji yang dapat menjamin kebutuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.
	2. Kebijakan perusahaan	Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju (promosi jabatan), rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.
	3. Pengawasan	Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasif.
	4. Hubungan manusia	Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan.
	5. Rasa aman	Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh disiplin dan motivasi karyawan.

**D. Hipotesis**

Merupakan jawaban peneliti terhadap pertanyaan yang diajukan dan masih perlu diuji kebenarannya (hipotesis diuji, bukan dibuktikan kebenarannya). Dugaan kata lain hipotesis adalah jawaban sementara dari peneliti terhadap pertanyaan penelitiannya sendiri.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Wirawan, *Kepemimpinan teori, psikologi, prilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2013), h. 61



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan hasil uji parsial (Uji t) yang berdasarkan judul pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT Holistika Prima Grahita Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru.

Adapun dengan menggunakan rumusan Hipotesis sebagai berikut:

1. (Ha) Terdapat pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT Holistika Prima Grahita Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru.
2. (Ho) Tidak Terdapat pengaruh bimbingan karir dengan motivasi kerja karyawan di PT Holistika Prima Grahita Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru.